

Curitiba, 25 de março de 2020.

Circular Informativa: 002

**REGULAMENTAÇÃO DO GOVERNO FEDERAL - RELAÇÕES DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA COVID-19
(MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 DE 22/03/2020
E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928/2020 DE 23/03/2020)**

O Governo Federal, fundamentado: i) na Lei nº 13.979/2020, que define ausência ao serviço decorrente de falta justificada em razão do COVID-19, e ii) no DL nº 6/20, que aprovou o estado de calamidade pública no Brasil, publicou Medidas Provisórias para regulamentar as relações de trabalho enquanto vigorarem as determinações em decorrência da pandemia do COVID-19.

PONTOS RELEVANTES:

- Serão convalidadas as medidas trabalhistas adotadas que não contrariarem as disposições das Medidas Provisórias, tomadas no período de 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória 927/2020, ou seja, no prazo de 30 (trinta) dias anteriores a 22/03/2020.
- Autonomia para os empregadores e empregados, visando garantir o vínculo trabalhista, para celebrar acordos individuais, dentro dos limites das Medidas Provisórias, sem interferência sindical.
- Todas as medidas adotadas entre empregados e empregadores devem ser ajustadas por escrito.
- Importante: as possibilidades elencadas nas Medidas Provisórias são opcionais. Nada impede que seja feita uma negociação com o sindicato da categoria, adotando alguns parâmetros peculiares que atendam especificamente a demanda de cada empresa, buscando a sobrevivência da atividade econômica enquanto vigorar o estado de calamidade.

MEDIDAS REGULAMENTADAS:

- **TELETRABALHO:** - Decisão unilateral do empregador; - Alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, com notificação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico; - Disposições sobre: equipamentos/ferramentas, infraestrutura, forma de trabalho e reembolso, devem ser regulamentadas no documento; - Não existirá controle de jornada, horas extra ou sobreaviso, salvo acordo entre as partes; - Permitida adoção deste regime para aprendizes e estagiários.

• **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:** - Decisão unilateral do empregador; - Notificação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico; - Período mínimo de cinco (5) dias, - Não é necessário ter o período aquisitivo concluído; - Empregados do grupo de risco do COVID-19 têm preferência na concessão das férias; - O pagamento das férias poderá ocorrer até o quinto dia útil subsequente ao início de gozo das férias; - O adicional de 1/3 poderá ser pago após o período de concessão das férias ou até a data de pagamento do 13º salário; - As férias poderão ser convertidas em abono pecuniário, caso exista a concordância da empresa.

• **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS:** - Decisão unilateral do empregador; - É dispensada a comunicação prévia aos órgãos legais; - Não há previsão de limite de períodos anuais ou de mínimo de dias; - Diante da omissão das Medidas Provisórias, possibilidade de aplicar subsidiariamente as regulamentações transitórias das férias individuais.

• **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:** - Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos; - Notificação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico, com indicação expressa de quais feriados; - Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas; - Com relação aos feriados religiosos, só poderão ser utilizados para compensação, com concordância expressa do empregado.

• **BANCO DE HORAS:** - Autorização para constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, mediante acordo coletivo ou individual, por escrito; - Prazo de compensação até 18 (dezoito) meses, a contar do decreto que finalizar o estado de calamidade pública; - A compensação posterior poderá ser feita com prorrogação de jornada de trabalho em duas (2) horas extras diárias, independentemente de norma coletiva; - Ressalva-se especial atenção às questões que envolverão eventuais rescisões no período posterior a implantação, pois não há nenhuma disposição nas Medidas Provisórias com relação ao eventual saldo devedor do empregado.

• **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO:** - Suspensão da obrigatoriedade de exames ocupacionais no período de calamidade pública, com exceção dos demissionais; - O demissional poderá ser dispensado, caso o exame mais recente tenha sido feito em menos de 180 (cento oitenta) dias; - Todos os exames suspensos deverão ser feitos em até 60 (sessenta) dias, a contar do decreto que finalizar o estado de da calamidade pública; - Suspensão da obrigatoriedade de treinamentos periódicos ou eventuais, que deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias a contar do encerramento da calamidade ou feitos mediante curso à distância; - Os processos eleitorais em curso podem também serem suspensos; - CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública.

- **DIFERIMENTO DO FGTS:** - Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências dos meses março, abril e maio/2020 para todas as empresas que acharem necessário; - O pagamento poderá ser parcelado em até 06 parcelas e pagas até o sétimo dia de cada mês a partir de julho; - Para ser validado o adiamento, o empregador tem que declarar as informações até 20/06/2020; caso contrário, será considerado pagamento atrasado, com possibilidade das sanções legais.
- **NORMAS COLETIVAS:** - As normas coletivas vencidas ou vincendas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogadas, a critério do empregador, em até 90 (noventa) dias do final de sua vigência.
- **FISCALIZAÇÃO:** - Durante 180 (cento e oitenta) dias, os auditores-fiscais do trabalho atuarão como orientadores, exceto nos casos de falta de registro, situação de grave e eminente risco, acidente de trabalho e condições análogas à escravidão ou trabalho infantil.
- **ANTECIPAÇÃO DO ABONO ANUAL DE 2020:** - Os beneficiários de auxílio doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, terão seu abono anual pagos em duas parcelas: (i) a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; (ii) a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefício da competência maio.
- **RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR:** - A contaminação não será considerada ocupacional, exceto mediante comprovação denexo causal. Ou seja, deverá ser comprovada a contaminação em decorrência de negligência do empregador; - Ressalva-se que é responsabilidade do empregador cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, bem como seguir as orientações do Governo Federal e Estadual, para evitar a proliferação do vírus COVID-19.

CONCLUSÃO

A avaliação de um profissional especializado da área é de suma importância para que se possa estudar qual ou quais as melhores medidas recomendadas para cada empresa, bem como a forma mais correta de viabilizá-las, a fim de dar sustentação para manutenção da atividade econômica, quando da normalização das atividades.

Janaina Alves Pereira
Advogada especialista em Direito
Material e Processual do Trabalho e em
Direito Coletivo